中共佛山市委 佛山市人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见

（征求意见稿）

为贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《中共广东省委广东省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，全面深化我市教师队伍建设改革，制定如下实施意见。

一、深刻把握新时代教师队伍建设的总体要求

1.指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面贯彻党的十九大和习近平总书记重要讲话精神，全面贯彻党的教育方针，坚持和加强党对教师队伍建设的全面领导，坚持以人民为中心，把全面深化新时代教师队伍建设改革作为一项重大政治任务和根本性民生工程，加快解决师资数量配备不够足、名师人才不够多、结构布局不够优、体制机制不够顺等制约教师队伍建设的瓶颈问题，造就新时代党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，打造粤港澳大湾区教育人才发展高地。

2.总体目标。到2022年，教师队伍规模、结构、素质、能力基本满足教育现代化发展需要，教师队伍结构性紧缺状况基本缓解，教师学历进一步提升，幼儿园专任教师大专及以上学历比例达到90%，小学、初中专任教师本科及以上学历比例分别达到85%和98%，高中阶段学校教师硕士研究生及以上学历比例达到20%，职业院校专业课教师中双师型教师比例达到80%以上。打造50名大城名师名校长，基础教育“十百千万”强师队伍[[1]](#footnote-0)基本建成，高等教育国家级、省级、地方级领军人才[[2]](#footnote-1)队伍梯次结构形成并壮大。到2025年，教师队伍发展总体水平位居全省前列,培养造就数以万计的骨干教师、数以千计的名师名校长名班主任、数以百计的教育家型教师。到2035年，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化，教师成为让人羡慕的职业。

二、扎实推进新时代教师队伍建设改革的重点任务

（一）加强教师队伍能力素质建设。

3.提升教师党支部和党员队伍建设水平。用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和组织宣传凝聚服务师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。选拔优秀党员教师担任教师党支部书记。实施教师党支部书记“党建带头人、业务带头人”培育工程，每年对教师党支部书记轮训一遍。重视在优秀青年教师、海外留学归国教师以及民办学校教师中发展党员，积极发展符合条件的优秀人才入党。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。

4.加强教师思想政治素质和师德师风建设。加强教师理想信念教育，教师要带头弘扬和践行社会主义核心价值观并将其贯穿教书育人全过程，增强“四个意识”，坚定“四个自信”。增强教师开展思想政治理论教育的意识和能力。配齐建强各级各类学校思想政治工作队伍和思政课教师队伍，完善选拔、培养、激励机制，建设一支高素质思政课教师队伍。健全教育、宣传、考核、监督、奖惩相结合的师德建设常态化长效机制。把师德表现作为教师资格认定、招聘录用、考核评价、职称评聘、评优评先、定期注册的首要内容。加强师德规范、考核和监督。创新师德教育和宣传方式，弘扬师德楷模。将师德教育摆在教师培养培训工作首位，加强师德能力提升培训。

5.打造教师专业发展支持体系。构建上下联动，政府、学校、社会横向协同的教师培养培训体系。整合相关资源，推进本级教师发展中心建设，2020年，市和区分别建成1所中小学教师发展中心。支持在基础条件好、教学质量高的中小学校（幼儿园）建设100所教师发展学校，作为培训、科研攻关等重要平台。鼓励教师提高学历层次，对在职进修与本领域或学科相关的专业并获得高一层次学历（学位）的中小学（幼儿园）专任教师，按照每人总计一次，给予学费总额最高1万元的财政经费补助，普通高中学校教师学历提升补助根据《佛山市普通高中优质多样特色发展实施方案》（佛府办函[2017]859号），纳入市级扶持全市高中分类发展专项资金中安排，其他各级各类教育教师学历提升补助由区级财政安排。推进研训一体化模式。创新科研与教师专业发展融合机制，推进市级基础教育杰出人才、领军人才、“三名人才”工作室建设，建设一批优秀教师科研团队和科研共同体。建立融科研、培训、服务与管理为一体的教师发展信息化系统。加强教师海内外高端研修。推进新入职教师名校名师跟岗挂职式培训，新入职到相对薄弱学校或农村学校的教师，在入职后5年内，分批安排到优质学校锻炼不少于1个学期，培训后继续回到相对薄弱学校或农村学校上岗任教。严格落实中小学教师5年一周期全员培训制度。

6.推进义务教育和普通高中教育师资建设更高水平。打造义务教育阶段公办学校名师骨干集群，促进优秀师资均衡布局。到2022年，平均每百名学生拥有至少1名区级及以上骨干教师，相对薄弱公办中小学至少拥有1名区级及以上名师或骨干，至少有1个名师工作室联系帮扶，至少设立1个名师教学实验点。打造普通高中学校名师集群，促进高层次人才集聚。到2022年，每所[卓越](http://e.so.com/search/eclk?p=4838C9YTKtVvxxrEb6eeZSBmisMFkkab3Ta1UNdxg5cJoLygZrZbUSQRkM3EsHHuSRbngTQR7mdhDd6gTDeSWHl-XP1ZavlIgU_U3uFqto3x-hMlm-Nk9Ow8gVOAt1JvaNcFDaFURHb9Fcm5WKsdI_VMyMoi3jiVYBMsNRKGgTEVgjlwWWpSN4vwJCEJ-USU6NOFrKZvAnJRbXNP3lN7hcV6m7IuAcJ_NcGRXcRDXQaIoI6whR4A7JjRiczGzri3N9iCsEnKZa_F4NREt_FXEjisxTPTyumJGOb44NyYoD8B-CB6SoO3_YKRHYZSyBh4VLJj-UED2s5NxErCNXfAql9nEa6mo4OHFjqhQ-XtzIm9ws2wyBlL2LwCEcv5UnMPYzVD0tvlylvJyPnLDDNetnKx6tqLg4D7lZe4ANEMH6MtKg87qBZZQkIt4wReTjw3laNTaKUl_HZN7zi-GVoC_GexpQ0JDeTEBdWdKfGlPwKsjma1sNhEdp2DIK_pSeryoA5SRL2j7tIW5jxtlzsaexCDO4r0X510gjmWOZqQV1qV6yQKQfSrQ3VZZvjUnIOo_HYzhlDfU5hDR3FZOFiVAJ9e7gtlfcIxw17FfjL_OESQd7evXHbRObfw5sKrZLzBNyWc_a4fedvVVV4U7NoiAxOkAor62cok3Fv5SOyN6WRjgzNx-BMqrW7Js8qmte2OOgqhjFwCjktz0EWhhOLi8-cCxSA8UY9YOfXgbUa4aXoxFooYGTSLGkXEmAmcTKtxkdahww&ns=0&v=2&at=5Yqg55ufAeWNk-i2igLmlZnogrIg5YWo5Zu95Yqg55uf5Y2B5aSn5pWZ6IKy5ZOB54mM5py65p6E&aurl=aHR0cDovLzM2MC5hb3R1ZWR1Lm9yZy8zNjAxPzM2MFNFTVBDLT82MDBTRU1QQy0_Pz8lRTclOUYlQUQlRTglQUYlQUQlMkQlRTYlQTAlQjglRTUlQkYlODMlRTglQUYlOEQ_JUU3JUFCJTlFJUU1JTkzJTgxPyVFNSU4QSVBMCVFNyU5QiU5RiVFNSU4RCU5MyVFOCVCNiU4QSVFNiU5NSU5OSVFOCU4MiVCMg&sig=4f61&bt=1&positionType=12" \t "_blank)高中创建学校拥有至少若干名基础教育国家级杰出人才，每所精品高中创建学校拥有至少若干名基础教育省级领军人才和一批市区级名师，特色高中和新优质高中创建学校拥有至少若干名市区级名师骨干和一批特色师资人才。加大相对薄弱区域高层次人才分布比例。

7.补短创强推进师资建设改革。加强学前教育师资建设改革。通过高校订单式定向培养、中高职贯通等方式，加快学前教育优秀合格师资补充。创新政府、高校和优质幼儿园协同培训模式。加快幼儿园优秀骨干师资培养，将幼儿园师资人才培养纳入到基础教育“十百千万”强师队伍建设以及评优评先工作中，为幼儿园教师留足一定的比例和名额。加强职业院校师资建设改革。落实中等职业学校正高级职称评聘制度，打造工匠型名师队伍，完善职业院校、行业企业联合培养双师型教师制度，推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革，支持职业院校面向行业企业设立流动岗位。加强高等学校师资建设改革。强化高校高层次人才队伍建设体系，推进“大师+团队”人才引育模式，支持高校赴境外高水平大学、科研机构招聘优秀人才到校全职或兼职任教。支持高校教师职务聘任制和考核评价制改革，落实高校自主招聘，推进高校人员总量管理。加强民办学校教师专业发展保障。各级教育行政部门要将民办学校教师培养培训纳入全体教师队伍培养培训统一规划，支持民办学校按照不低于学校年度公用经费[[3]](#footnote-2)预算总额的10%[[4]](#footnote-3)左右安排教师培训经费，并纳入民办学校年检工作中予以督促检查。实施民办学校教师科研能力提升。

（二）深化教师管理制度改革。

8.创新和规范中小学教师编制配备。机构编制部门会同财政、教育行政部门根据教育事业发展规划、生源变化和学校布局变化情况及教育教学改革需要，落实城乡统一的中小学教职工编制标准，在现有编制总量内，统筹考虑，原则上每年核定一次中小学教职工编制总额。推进编制管理创新，加大挖潜力度，盘活用好存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。全力保障义务教育学校和普通高中学校用编需求。落实特殊教育学校教职工编制标准。加强和规范中小学幼儿园教职工编制管理，在省的指导下，推进建立教职工周转编制制度，加大教职工编制统筹配置和跨区域调整力度，实行市域调剂、以县为主，动态调配。严禁挤占、挪用、截留教职员编制和有编不补。出台公办中小学临聘教师分类管理办法，加强公办中小学临聘教师管理，按照有关规定统一标准、统一招聘、统筹调配临聘教师，逐步实现临聘教师与公办教师同工同酬。加强临聘教师专业发展培训、管理和激励评价制度建设。

9.推进教师“区管校聘”改革。各区要出台 “区管校聘” 教师管理改革具体政策举措。完善教师均衡配置机制，推进区域内义务教育同学段学校生师比、岗位结构、骨干教师比例大体均衡。加强教师和校长交流轮岗保障，各级政府对符合要求的交流教师、校长，根据路途远近、当地生活水平、工作成效等因素，在教育行政部门统筹分配的增核绩效考核奖中给予相应保障，在评优评先、职称评审、职务晋升等方面对作出贡献的交流轮岗的教师、校长优先考虑。实行学区内走教制度，教育行政部门可在增核的绩效考核奖中根据实际给予相应补贴，采取有效措施解决紧缺学科教师不足问题。在编制总量内，每年安排一定数量的编制使用计划，用于招聘或引进紧缺学科专职教师。鼓励选派公办中小学（幼儿园）教师到承担政府购买服务、提供公益教育服务的普惠型民办学校（幼儿园）支教，通过组织选派的支教教师原有公办教师身份、人事档案及工资关系、社会保险等均保持不变，支教期满，回原单位任教。

10.优化岗位设置管理。提高教师高级岗位结构比例，幼儿园达到8%、小学达到15%、初中达到30%、高中达到40%。提高教师中级岗位结构比例，探索打通中初级教师岗位比例，吸引、留住优秀人才在佛山从教。高级岗位设置向偏远或相对薄弱的学校倾斜。鼓励优质学校教师到相对薄弱学校参加跨校评聘。

11.完善教师准入、招聘和退出制度。建立符合教育规律的中小学（幼儿园）教师招聘办法，发挥学校用人主体作用，灵活采取面试+笔试、直接面试、考察聘用等多种方式遴选优秀人才。对确须引进且符合相关规定的高层次、紧缺专业人才，可采取直接考核的方式招聘。建立中小学校选聘特长型人才及校本类课程校外专家作为兼职教师制度，打通校外专长人员进入学校任教通道。支持建设专兼职结合的教学辅助人员队伍。探索多轮竞聘上岗和组织统筹调剂相结合的教师资源配置模式。建立以竞聘上岗为基础，以聘期考核为依据，以转岗、待岗、解聘等为途径的教职工退出机制。

12.完善教师和校长考评制度。落实学校对教师考核评价的自主权，建立健全学校、同行、学生、家长、社会等多方参与的评价机制。推进中小学校长职级制改革，完善校长选拔任用、管理监督和考核激励机制，特别优秀的或工作特殊需要的校长，按照干部管理权限经批准后可以延长在同一岗位的任职年限。建立健全校长担当作为容错纠错和澄清保护机制和办法，强化有利于教育家办学的政策导向。加强后备干部队伍建设，探索实施学校中层以上干部跨区域挂职锻炼或交流任职。建立有利于优秀青年教师脱颖而出的评价机制。

（三）切实提高教师职业地位待遇。

13.完善教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，把统筹提高中小学绩效工资水平作为审批提高各地机关规范津贴补贴水平的前置条件，核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保区域内中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平，确保区域内农村中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地城镇教师平均工资收入水平。各区制定公办幼儿园教职工工资分配指导意见，设立幼儿园教师最低工资指导标准，民办园要参照当地公办园教师工资收入水平，合理确定相应教师的工资收入。完善中小学教师收入分配激励机制。推进校长分配激励制度改革，校长绩效工资在人社、财政部门核定的绩效工资总量范围内单列，由教育行政部门进行校长绩效考核。加大教育行政部门对教师绩效性收入的统筹力度。各区可在现有基础上，按照学校绩效工资基准线水平确定的总量的一定比例增核绩效考核奖，由教育行政部门统筹分配，主要向名师骨干、优秀交流教师和校长及做出突出贡献的教育工作人员倾斜。推动民办学校加大教师人员经费在办学支出中的比例。推进高校和职业院校教师薪酬制度改革。鼓励高校推进协议工资制、年薪制、项目工资、特别补贴、一次性奖励等分配方式改革，并在绩效工资总量外单列管理。探索将职业院校教师参与校企合作活动、开展科研成果转化及取得发明专利等纳入教师工作量计算。

14．大力提升教师社会地位。完善教师荣誉制度，鼓励社会力量对教师出资奖励或建立专项基金，开展尊师重教活动。重视教师住房等生活服务保障。把符合条件的教师纳入当地住房保障范围，解决中小学和高校青年教师住房困难问题，吸引优秀人才扎根佛山从教。引进的教育高层次人才，享受当地人才住房优惠政策。加强教育系统高层次人才优教优医等服务政策落实。

三、确保教师队伍建设改革各项政策措施落到实处

15.强化组织保障。加强中共佛山市委教育工作领导小组制度，各级党政“一把手”要亲自抓教师队伍建设，市、区党委（常委）会每年至少研究一次教师队伍建设工作，将教师队伍建设工作摆上重要议事日程。区要出台本区域全面深化新时代教师队伍建设改革的具体实施办法。教育行政部门要加强对教师队伍建设的统筹管理，机构编制、财政、人社等部门要各司其职、密切配合，形成联动机制和工作合力。

16.强化经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点领域优先保障，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域。各级政府每年要按照不低于本地教师工资总额的2%安排教师继续教育经费，各中小学校要按照不低于年度公用经费预算总额的10%安排教师培训经费。鼓励各区设立教师队伍建设专项资金，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。加强经费监管，规范经费使用。

17.强化督导检查。将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，严格开展督查督导，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

18.加强舆论引导。大力表扬在教师队伍建设工作方面积极改革创新、工作成绩突出的部门、基层单位，鼓励和引导社会各界为广大教师办实事、办好事，努力形成全社会关心支持教师工作的良好氛围。

1. 基础教育“十百千万”强师队伍内涵按照《佛山市基础教育“强师工程”行动计划（2017—2020年）》（佛府办函〔2017〕866号）规定定义。 [↑](#footnote-ref-0)
2. 高等教育国家级领军人才、省级领军人才和地方级领军人才内涵按照《佛山市高等教育高层次人才引进扶持办法》（佛府办〔2018〕38号）规定定义。 [↑](#footnote-ref-1)
3. 《[国务院关于进一步完善城乡义务教育经费保障机制的通知](https://baike.so.com/doc/23634402-24186247.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//baike.so.com/doc/_blank)》(国发〔2015〕67号)第五条第二款规定：“本办法所称公用经费是指保障义务教育学校正常运转、完成教育教学活动和其他日常工作任务等方面支出的费用，具体支出范围包括:教学业务与管理、教师培训、实验实习、文体活动、水电、取暖、交通差旅、邮电，仪器设备及图书资料等购置，房屋、建筑物及仪器设备的日常维修维护等。不得用于人员经费、基本建设投资、偿还债务等方面的支出。其中，教师培训费按照学校年度公用经费预算总额的5%安排，用于教师按照学校年度培训计划参加培训所需的差旅费、伙食补助费、资料费和住宿费等开支。” [↑](#footnote-ref-2)
4. 广东省教育厅、广东省财政厅、广东省人力资源和社会保障厅关于印发《广东省进一步调整 优化结构提高教育经费使用效益的实施方案》（粤教财〔2019〕6号）规定：“各中小学校要按照不低于年度公用经费预算总额的10%安排教师培训经费。” [↑](#footnote-ref-3)